

УДК 316.334.22

ББК 6/8.60,56

ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ К СОЦИАЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ПРЕДПРИЯТИЯ И КОРПОРАТИВНЫЙ ПАТРИОТИЗМ

Попова, Н.В.,

*к.ф.н., доцент, Уральский федеральный
университет имени первого Президента*

России Б.Н. Ельцина

г. Екатеринбург, Россия

Попова, Е.В.,

*к.ф.н., заведующая кафедрой философии,
культурологии и искусствоведения,*

Российский государственный

профессионально-педагогический

университет

г. Екатеринбург, Россия

THE ATTITUDE OF WORKERS TO SOCIAL PROGRAMS OF THE ENTERPRISE AND CORPORATE PATRIOTISM

Popova N.

*Candidate of Philosophical Sciences,
Associate Professor, Ural Federal University
named after the first President of Russia B. N.*

Yeltsin,

Yekaterinburg, Russia

Popova E.

*Candidate of Philosophical Sciences, Head of
Department of Philosophy, Culturology and Art
History, Russian State Vocational Pedagogical*

University

Yekaterinburg, Russia

АННОТАЦИЯ.

Статья посвящена вопросам реализации социальных программ на крупном промышленном предприятии Урала. Авторы на примере Синарского трубного завода проводят анализ направлений корпоративной социальной политики и результатов социологических исследований морально-психологического климата, эффективности реализации программы «Молодежь», отношения работников к программе «Жилье» и повседневной благотворительности.

ABSTRACT

The article is devoted to the implementation of social programs at large industrial plant in the Urals. The authors analyze the directions of corporate social policy and sociological studies of moral and psychological climate, the effectiveness of the implementation of the program «Youth», the relationship of employees to the program «Housing» and daily charity by the example of Sinarsky pipe plant.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальные программы, корпоративный патриотизм, работник предприятия, опрос.

KEYWORDS: social programs, corporate patriotism, enterprise worker, survey.

Для российских предприятий проблема человеческого фактора в управлении имеет особую важность. В настоящее время промышленные предприятия разрабатывают комплекс мер, направленных на привлечение, удержание и адаптацию на предприятии молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, который соответствует потребностям компании, а также на их развитие и повышение эффективности трудовой деятельности. Промышленные предприятия, в целях своей экономической безопасности, вынуждены иметь корпоративные социальные программы. Это могут быть отдельные молодежные программы или отдельные социальные льготы,

зафиксированные в Коллективном договоре предприятия. В любом случае, реализация социальных программ и предоставление работникам социальных льгот (материальной помощи и др.) должно быть обеспечено финансово. Вопросы реализации молодежных программ на промышленных предприятиях имеют прямое отношение к формированию патриотизма работников, особенно – у молодежи. Патриотизм применительно к предприятию, означает преданность предприятию, организации или учреждению, независимо от их профиля и организационно-правового статуса – это разновидность трудовых отношений, обусловленных целым рядом экономических, социально-психологических и психологических аспектов. Причем это всегда двусторонние отношения «работник – предприятие» и «предприятие – работник», то есть преданность всех или некоторых работников своему предприятию и преданность представителей предприятия по отношению ко всему персоналу или только какой-то его части. Патриотизм в данном контексте – это проявления нужности и полезности, находящие проявление в определенных моральных правилах (принципах) и практических действиях в конкретных ситуациях. Вопросы формирования субъектности и норм молодых работников предприятия в аспекте их воспитания рассмотрены нами отдельно [4, с.116-118]. В последнее время появилось достаточно статей о социальной ответственности организаций и реализации молодежной политики на предприятиях Урала [2; 6; 7]. Возобновлены социологические исследования положения молодежи при подготовке научных основ доклада Правительству Свердловской области, в том числе и в трудовых коллективах промышленных предприятий [3, с.231-250]. Грамотно выстроенная молодежная политика на предприятии способна оказывать существенное влияние на социальное самочувствие молодых работников, что в конечном итоге определяет и их социальное развитие, воспитывая чувство как национального, так и корпоративного патриотизма, и является индикатором социально-демографической ситуации в стране, регионе и на предприятии.

Целью статьи является стремление авторов показать, что реализация социальных проектов и программ, в том числе молодежных, является определяющим фактором воспитания работников предприятия. Для успешной реализации корпоративных социальных программ необходимо изучение общественного мнения и выявление потребностей персонала. Новизна и практическая значимость излагаемых материалов заключается в анализе деятельности одного из крупных социально-ориентированных предприятий Урала в части реализации социальных проектов и программ и воспитания чувства патриотизма у работников. Опыт работы Синарского трубного завода (г. Каменск-Уральский Свердловской области) как социально-ориентированного предприятия может быть применим в других организациях, а также при преподавании ряда дисциплин в вузах при подготовке студентов по специальности «Организация работы с молодежью».

Открытое акционерное общество «Синарский трубный завод» (далее завод, предприятие, ОАО «СинТЗ») – одно из крупнейших предприятий России по производству стальных труб. Социальная политика предприятия носит комплексный характер и направлена на создание максимально благоприятных условий для эффективной трудовой деятельности персонала [5]. В соответствии с «Основными положениями кадровой стратегии Трубной Металлургической Компании на 2011-2015...2020 гг.» (далее ТМК) в ОАО «СинТЗ» разработана и действует кадровая политика, основные цели которой направлены на обеспечение соответствия человеческих ресурсов стратегическим целям бизнеса; формирование профессиональной и мотивационной готовности к достижению целей; качественную и количественную оптимизацию состава персонала; организацию обучения и профессиональную подготовку специалистов необходимого профиля. На предприятии реализуются следующие социальные проекты и программы: «Оздоровление работников ОАО «СинТЗ», членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия», «Пропаганда и

формирование здорового образа жизни среди работников ОАО «СинТЗ» и членов их семей», «Женщины», «Жилье», «Молодежь» и др. В рамках реализации Коллективного договора продолжена массовая культурно-воспитательная работа, жилищно-бытовое обслуживание, организованы физкультурно-оздоровительные мероприятия, в полном объеме сохраняется медицинское обслуживание работников. ОАО «СинТЗ» является социально-ориентированным предприятием благодаря последовательно реализуемым социальным программам по следующим направлениям:

1. «Программа оздоровления работников ОАО «СинТЗ», членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия. Всего в санаториях России ежегодно получают оздоровление более 2 тысяч человек, в том числе работники предприятия, неработающие пенсионеры – бывшие работники завода и профсоюзного комитета и дети работников ОАО «СинТЗ».

2. «Пропаганда и формирование здорового образа жизни среди работников ОАО «СинТЗ» и членов их семей». Ежегодно организуются и проводятся зимняя и летняя заводские спартакиады. Продолжают работу физкультурно-оздоровительные группы по волейболу, мини-футболу, баскетболу, а также группы оздоровительного плавания. Ежегодно проводится более 130 спортивно-массовых мероприятий. Сборные команды завода являются неоднократными победителями спартакиады трудящихся Свердловской области, городской легкоатлетической эстафеты «Весна Победы», городских первенств по волейболу и футболу, а также XI комплексной Спартакиады ГМПр и Министерства промышленности и науки Свердловской области, городской спартакиады «Октябрина», бронзовыми призерами турнира по баскетболу среди руководителей подразделений Трубной металлургической компании. Работают заводские клубы: «Любителей бега», «Витязи Синары», «Моржи Синары», «Стрелково-спортивный клуб «Синара», а также детские секции по баскетболу,

спортивному плаванию, стендовой стрельбе, хоккею, боксу, шахматам, в которых занимается более 315 детей.

Ежегодно проводятся заводские акции, посвященные Международному дню отказа от курения и Международному дню борьбы со СПИДом, а также заводские творческие конкурсы социально-значимой рекламы, учрежден и вручается победителям приз на молодежных заводских фестивалях команд КВН «За лучшую пропаганду ЗОЖ».

3. *Заводская программа «Женщины».* Реализуется комплекс мероприятий, направленных на сохранение здоровья и работоспособности, улучшение санитарно-бытовых условий, адаптацию в коллективе, отдых, укрепление семей и воспитание детей женщин-работниц предприятия, в том числе проводится смотр-конкурс «Санитарно-бытовые условия для женщин на производстве».

4. *Исполнение Коллективного договора ОАО «СинТЗ».* Содействие в улучшении жилищно-бытового обслуживания работников предприятия. В целях обеспечения защиты интересов персонала на предприятии действует Коллективный договор, регулирующий отношения между работодателем и работниками. Предприятие своевременно и в полном объеме выполняет обязательства по основным социальным гарантиям и льготам, предусмотренные в Отраслевом тарифном соглашении горно-металлургического комплекса и Коллективном договоре ОАО «СинТЗ».

С целью снижения потерь рабочего времени, связанных с текучестью персонала, согласно Коллективному договору, выдаются беспроцентные займы на лечение, покупку жилья, обзаведение хозяйством; производится частичное погашение процентов по кредитам, взятым в СКБ-банке, Сбербанке России на покупку (строительство) жилья. Начата реализация мероприятий по строительству малоэтажного жилья для работников ОАО «СинТЗ» в коттеджном поселке «Синара», в том числе организована работа по приему заявлений работников завода для приобретения жилья в поселке.

5. Организация массовых культурно-воспитательных мероприятий.

ОАО «СинТЗ» сотрудничает с ООО «Центр культуры и народного творчества “Орбита”» и содержит 6 творческих коллективов. Ежегодно финансируется и проводится более 80 культурно-массовых мероприятий для работников завода и членов их семей, молодежи, пенсионеров – бывших работников завода, в которых обычно принимает участие более 50000 человек. Наиболее массовые из них посвящены Дню Победы, Празднику 1 мая, Дню металлурга и Дню города. Ледовый городок синарских трубников ежегодно считается лучшим в городе.

6. Реализация программы «Молодежь ОАО "СинТЗ"». Работа с молодежью ведется в рамках реализации программы «Молодежь ОАО «СинТЗ». Основными направлениями работы являются: организация работы по повышению престижа рабочих профессий; развитие научно-технического творчества; культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа; профориентационная и шефская работа; участие в городских и окружных мероприятиях; реализация молодежных социальных проектов и программ. Молодежная организация предприятия считается одной из самых сильных в городе и области.

7. Благотворительная деятельность. Совместно с благотворительным фондом «Синара» реализованы благотворительные проекты и оказана адресная помощь некоммерческим организациям города Каменска-Уральского и Каменского городского округа. ОАО «СинТЗ», входящее в ТМК, в текущем году провело ряд благотворительных акций для подшефных детских социальных учреждений. Инициатором и организатором большинства мероприятий по традиции выступил заводской Совет молодежи им. А.И. Брижана. На базе Синарского детского дома (город Каменск-Уральский) в третий раз прошел спортивный детско-юношеский фестиваль «Кубок надежды» среди воспитанников детских домов, школ-интернатов, массовых школ Каменска-Уральского и Свердловской области.

На исследуемом предприятии более 40 лет работает социологическая служба, которая осуществляет социально-психологическое сопровождение кадровых и социальных программ. В течение ряда лет здесь проводятся социологические исследования по различным аспектам жизнедеятельности трудового коллектива, в которых мы принимали самое непосредственное участие [1, с.34-35]. В течение ряда лет здесь проводятся мониторинги морально-психологического климата, эффективности реализации социальных программ, эффективности адаптации вновь принятых работников, а также эффективности реализации программы «Молодежь».

Поскольку наличие чувства корпоративного патриотизма можно выявить через отношение работников к предприятию, то представляется необходимым рассмотреть результаты изучения морально-психологического климата в трудовом коллективе. Мониторинг состояния морально-психологического климата в коллективе предприятия (опрошено 300 человек) проводится по таким параметрам, как: гордость за предприятие; отношение людей к своей работе, предприятию в целом; удовлетворенность различными аспектами труда; особенности межличностных отношений; психологическое самочувствие работников. Результаты исследования показали, что более половины опрошенных работников (67,0%) гордится своим предприятием и довольны тем, что они работают в ОАО «СинТЗ». В течение последних трех лет (2014-2016 годы) выявлена тенденция повышения уровня удовлетворенности работников предприятия всеми аспектами трудовой деятельности. В то же время имеет место сравнительно низкая удовлетворенность состоянием оборудования и санитарно-гигиеническими условиями труда.

Мониторинг эффективности реализации программы «Молодежь» (опрошено 300 молодых работников) позволил конкретизировать отношение молодых работников предприятия к своей работе и предприятию в целом. Текущая текучесть кадров среди молодых работников находится на уровне 5,7%, что является нормальным значением, особенно для данной категории

работников. Коэффициент нарушений молодыми работниками предприятия трудовой дисциплины составил 2,8%. В целом по заводу каждый третий молодой работник в течение года повышает свою квалификацию. Молодые работники проявляют значительно бóльшую активность в общественной жизни завода и своих подразделений, чем в профессиональной и научно-технической деятельности (в различных конкурсах профессионального мастерства, научно-технической конференции, конкурсе «Аукцион технических идей» и т.п.). В общественной деятельности участвует более половины молодых работников (60,5%). Уровень удовлетворенности молодых работников той работой, которая проводится на предприятии с молодежью, – высокий. Своей работой в целом молодежь удовлетворена на среднем уровне. Как правило, удовлетворенность молодых работников работой с молодежью на заводе прямо пропорциональна их удовлетворенности своей работой в целом. Среди основных потребностей молодежи: заработная плата, карьера, социальные льготы и жилье.

С целью определения потребностей работников в малоэтажном жилье проведен социологический опрос 392 человека: из них рабочих – 71,1%, служащих – 4,3%, специалистов – 12,3%, руководителей – 12,3%. 59,0% опрошенных составили мужчины, 41,0% – женщины. По возрастным группам респонденты распределились следующим образом: до 30 лет – 26,0%; от 31 до 35 лет – 25,7%; от 36 до 40 лет – 14,3%; старше 40 лет – 34,0%. Результаты опроса показали, что строительство малоэтажного жилья в микрорайоне VII жилого района «Южный» города Каменска-Уральского является актуальным для большей части работников предприятия. Респонденты заявили о своем желании жить в малоэтажном коттедже (79,7%). Вместе с тем, с увеличением стоимости 1 кв. м площади уменьшается в 2,3 раза количество респондентов, готовых приобрести дом. Предпочтения работников предприятия относительно общей площади приобретаемого дома зависят от стоимости 1 кв. м площади. Большинство респондентов ориентированы на дом общей площадью в 100 кв. м. Для

покупки дома работники преимущественно планируют использовать такие источники денежных средств, как ипотечный банковский кредит и продажу имеющегося имущества (в том числе жилья). В разных группах респондентов различна структура источников денежных средств, которые работники планируют привлечь для покупки дома. Так, большинство респондентов (60,2%) планируют взять ипотечный банковский кредит, почти половина (48,4%) – продать имущество, каждый пятый (21,9%) рассчитывает взять потребительский банковский кредит, каждый седьмой (14,8%) намерен использовать собственные накопления. Мнения работников относительно первоначального взноса при оплате строящегося дома неоднозначны. Администрации ОАО «СинТЗ» рассмотрела результаты опроса работников по вопросу строительства малоэтажного жилья в микрорайоне VII жилого района «Южный» и приняла управленческое решение о поддержке работников, принявших решение о покупке дома (таунхауса) в данном микрорайоне.

Примером формирования чувства патриотизма является участие молодых работников предприятия в благотворительности. С целью изучения их отношения к дальнейшему развитию проекта «Повседневная благотворительность» методом социологического группового очного анкетирования опрошено 180 работников в возрасте от 18 до 30 лет. Результаты исследования показали, что в благотворительных акциях принимали участие 89,8% молодых работников. Молодые работники выделили несколько основных категорий нуждающихся, которым они готовы помогать: дети с ограниченными возможностями здоровья (56,3%), пожилые люди и люди, попавшие в трудную жизненную ситуацию (52,5%), бездомные животные (50,0%). Наиболее предпочтительны такие формы оказания материальной помощи, как: оставлять наличные средства в контейнерах для сбора пожертвований (59,2%); перечислять средства через банкомат или через интернет-банк (15,8%); пользоваться Картой добра (11,9%); оставлять сдачу в кассе банка (10,6%). Результаты опроса свидетельствуют о

поддержке молодежью социальных проектов своего предприятия и наличии у них чувства корпоративного патриотизма.

Анализ отношения работников к реализации социальных программ на предприятии свидетельствует о необходимости проведения последовательной корпоративной социальной политики с целью привлечения персонала и уменьшения затрат, связанных с текучестью кадров. Наличие программы «Молодежь» и социальных льгот молодых работников способствует воспитанию корпоративного патриотизма, лояльности к предприятию, что, опосредованно, влияет и на воспитание чувства патриотизма по отношению к своей стране. Социологический опрос является кратчайшим путем получения руководством предприятия «обратной связи» при реализации корпоративных социальных проектов и программ.

Список литературы

1. Качайнова Н.Б. Заводская социология: истоки и перспективы / Н.Б. Качайнова, Н.В. Попова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Том 2. № 3. С.29-38. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-29-38
2. Ларионов И.С. Реализация потенциала молодых специалистов на примере ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ Екатеринбург» / И.С. Ларионов // Материалы XIX Международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования / редакционная коллегия: Грунт Е.В, Меренков А.В., Рыбцова Л.Л., Старшинова А.В. Екатеринбург: УрФУ, 2016. С.1122-1132.
3. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: коллективная монография / под общ.ред.проф. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: Издательство УМЦ УПИ, 2016. 272 с.

4. *Попова Н.В.* Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии / Н.В. Попова, Е.В. Попова // Образование и наука. 2016. № 6 (135). С.110-125.
5. Сайт «ТМК Синарский трубный завод». [Электронный ресурс] Загл. с титул. экрана. Режим доступа: sintz.tmk-group.ru (дата обращения: 30.01.2017).
6. *Солган М.С.* Социальная адаптация молодежи / М.С. Солган // Материалы XIX Международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» / редакционная коллегия: Грунт Е.В, Меренков А.В., Рыбцова Л.Л., Старшинова А.В. Екатеринбург: УрФУ, 2016. С.833-843.
7. *Терентьев И.С.* Социально-психологическое обеспечение работы с молодежью на промышленном предприятии / И.С. Терентьев // Исследование различных направлений развития психологии и педагогики: сборник статей Международной практической конференции (10 января 2016 г., г. Уфа). В 2 ч. Ч.2. Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С.97-98.